

RAPPORT D'ACTIVITES 2005-2006-2007

Introduction

Comme c'était déjà le cas pour les années 2003 et 2004, le Comité de vigilance en travail social a continué au cours des exercices 2005, 2006 et 2007 à mener de front de nombreuses activités et à recevoir moult demandes émanant tant d'associations, que d'équipes et de professionnels, s'adressant à nous à titre individuel, œuvrant dans un spectre assez large de domaines du travail social. Le Comité a ainsi été en contact, toutes activités confondues, avec plusieurs centaines de professionnels du travail social au cours des trois derniers exercices. Comme nous le verrons plus loin, les demandes n'ont pas toutes connu des suites significatives et, quand ce fut le cas, celles-ci ont varié tant en nature qu'en intensité. Le nombre de ces demandes ainsi que leur contenu confirme, si cela était nécessaire, le bien-fondé des options prises lors de la mise en place du Comité en novembre 2003. Après un examen rapide de ces demandes, trois constats peuvent être faits qui, s'ils confortent le Comité dans ses orientations, ne nous poussent pas à un excès d'optimisme quant à ce que l'avenir réserve quant à l'évolution du travail social :

- Le travail social, toutes professions confondues, est bel et bien occupé à vivre une mutation profonde, qui affecte, dans quasi tous les secteurs, tant les demandes et attentes que l'on a vis-à-vis de lui (le "on" désigne ici à la fois la société, le public, les politiques, les employeurs...) que l'image que l'on en donne. Cette transformation de la demande sociale à l'égard des travailleurs sociaux, à travers notamment l'introduction de logiques managériales et/ou sécuritaires, pose de sérieuses questions en termes d'instrumentalisation du travail social et de déplacement de ses visées. Elle questionne aussi quant aux conséquences que cette instrumentalisation risque de générer en termes d'accompagnement social des publics les plus fragilisés ;

- La demande d'information des professionnels sur des questions liées à leurs missions et à la manière de les remplir, à leur rôle, à la déontologie, à leurs droits et devoirs, etc. nous est apparue énorme, d'où le sentiment d'un important manque d'informations et de connaissances sur tous ces aspects. Il nous apparaît pour le moins nécessaire de rafraîchir régulièrement les connaissances et les repères des professionnels sur le terrain. Il faut sans doute nuancer puisque, par définition, les professionnels qui demandent de l'information sont sans doute ceux qui en manquent (encore qu'il faille aussi être conscient d'en manquer), mais le succès des formations ainsi que la nature de certaines demandes qui nous parviennent constituent un indicateur solide de cette lacune ;

- Enfin, et il faut ici sans doute aussi nuancer, les professionnels nous sont souvent apparus très seuls face aux difficultés de diverse nature qu'ils rencontraient. Seuls pour faire face parfois à d'importantes pressions, seuls pour réfléchir à comment se situer, seuls encore pour élaborer des stratégies et pour agir. Cet isolement peut-être le fait de travailleurs individuels ou celui d'équipes face à des hiérarchies peu attentives aux problèmes rencontrés sur le terrain, voire désireuses d'imposer leurs vues. Nous avons souvent rencontré deux types de situations, à savoir un travailleur isolé face à une hiérarchie autoritaire ou encore face à la police, se trouvant très dépourvu. Ou encore, des équipes tâchant de faire reconnaître, ou même respecter leur travail. Notons aussi que le recours aux organisations syndicales, en cas de difficultés dans la relation de travail, n'est pas toujours une habitude bien ancrée chez les travailleurs sociaux.

Au cours de ces trois dernières années, il n'est sans doute pas présomptueux d'affirmer que nous avons pu réaliser l'inscription et l'installation du Comité de Vigilance dans l'univers du travail social en Communauté française, avec un succès toujours plus grand. Toutefois, les années 2005 et 2006 ont aussi été paradoxalement deux années de fragilisation, principalement interne, même si 2007 a permis une relative remise à niveau. Alors que nous nous réjouissons à la fin de l'exercice précédent (2004) de la « *vigueur d'une coordination largement bénévole* », le succès du Comité lié à une visibilité plus grande l'a aussi partiellement fragilisé en se produisant dans des circonstances où plusieurs membres du Bureau ont été amenés, pour des raisons diverses, à réduire, suspendre, voire arrêter leur investissement dans le Comité. Dès lors, les sollicitations toujours plus nombreuses ainsi que la logistique les accompagnant (secrétariat, contacts, recherches, rapports, etc.) ont reposé sur de moins en moins de personnes¹, ce qui a non seulement limité nos possibilités d'action mais nous a amenés à privilégier les activités et leur suivi au détriment de tâches jugées sur le moment plus accessoires (rapports de réunions, par exemple). Le présent rapport d'activités est une illustration parlante des difficultés rencontrées à être à la fois dans l'action et dans un travail de mémoire et d'appropriation des traces et enseignements de l'action. Les reports successifs de sa rédaction témoignent à la fois des difficultés anciennes (absence de traces centralisées de notre action) et récurrentes (trouver le temps pour reconstruire cette mémoire).

L'année 2007, quant à elle, a été à la fois un moment de redynamisation du Comité (élection d'un nouveau Bureau, engagement d'une permanente) et l'occasion d'une remise en question de nos orientations et pratiques suite à ces deux événements majeurs, laquelle est toujours en cours et sera sans doute finalisée au cours de l'exercice 2008.

Enfin, nous ne pouvons pas évoquer les trois exercices écoulés sans nous réjouir de l'acquiescement de Myriam Vastmans et Jaffar Nasser par la Cour d'appel de Gand le 15 novembre 2006, le parquet ayant fait appel suite à un premier acquiescement en janvier 2006. Le Comité de Vigilance, qui s'est créé dans le prolongement du Comité de soutien né suite à leur arrestation en juin 2002, ne peut que se féliciter de cette décision de justice qui réaffirme la distinction existant entre travail social et activités criminelles ou délictueuses.

*

* *

Ce rapport vise à présenter les activités menées par le Comité au cours des trois derniers exercices, de manière à donner aux membres une vision d'ensemble du travail effectué au sein du Comité mais aussi de fournir un outil de travail et d'analyse de la réalité du Comité de Vigilance au cours des trois dernières années. On comprendra, vu les conditions de production dudit rapport, qu'il comporte de nombreuses limites et lacunes.

Le rapport est divisé en trois chapitres: les structures internes et le fonctionnement ; les activités (permanences, interventions, formations, groupes de travail, demandes diverses, et... balles sur lesquelles nous n'avons pas – encore ? - pu rebondir) ; et le rapport financier dont le bilan et compte de résultat figurent en annexe.

¹ Ainsi, le Bureau initialement composé de 14 personnes, qui se réunissent tous les 15 jours s'est régulièrement réduit à 4 ou 5 participants au cours de l'année scolaire 2006-2007.

I. FONCTIONNEMENT ET STRUCTURES INTERNES

1.1 La Plénière

La Plénière (ou assemblée générale) est l'instance décisionnelle du Comité. C'est elle qui est notamment habilitée à définir les objectifs, les orientations et les priorités du Comité.

Les personnes physiques et morales qui, depuis novembre 2003, ont adhéré à la plate-forme du Comité sont au nombre de 127. Elles constituent l'assemblée générale de l'association. Toutes ne sont pas nécessairement en ordre de cotisation lors des différents exercices, mais avaient et ont encore la possibilité de régulariser leur situation pour être en mesure de prendre part aux votes lors des Plénières, c'est-à-dire lors des réunions de l'assemblée générale (cf. ROI).

Pour des raisons de confidentialité évidentes, le Comité ne diffuse pas la liste des personnes physiques membres de l'association, mais seulement celle des associations membres. Celles-ci sont :

- Aide aux personnes déplacées
- AIMEE
- Alliance Nationale des Mutualités chrétiennes (service social)
- Les Alouettes COE
- CBCS Bruxelles
- Les Bruyères
- Centre familial Belgo-Immigré
- Centre de Service social Bruxelles Sud-Est
- Centre des immigrés Namur-Luxembourg
- Centre social protestant
- Centrale Nationale des Employés (CNE)
- Coin de rue
- Convivial
- Coordination du GARSSHE
- CAP Brabantia
- CAP Partena
- Dynamo
- Entr'Aide des Marolles
- Entraide Saint-Gilles
- Espace social Télé-Service
- L'Exception
- Fédération des Centres de Service social
- Fédération des Maisons médicales
- Fédération des travailleurs sociaux de rue (Coin de Rue)
- FISSAAJ
- Haute Ecole Charleroi-Europe (Institut Cardijn)
- Haute Ecole Ilya Prigogine
- Haute Ecole P.-H. Spaak Département social (rue de l'Abbaye)
- HEPCUT Marcinelle
- Home Dupré

- Home familial
- Institut Supérieur de Formation sociale et de Communication (rue de la Poste)
- Inter CPAS du Brabant wallon
- Jeunesse Education Travail
- Ligue des droits de l'homme
- Maison pour associations
- Médecins sans frontières
- Mille lieux de Vie
- Nouveau Centre Primavera
- Planning familial Josaphat
- Point d'Appui
- Le Relais
- Service Droits des jeunes (Mons)
- Service social de l'aumônerie des étrangers
- Service social des personnels de l'ULB
- Service social Juif
- Services sociaux des Quartiers 1030
- SETCa
- Solidarité savoir
- SOS Jeunes Quartier libre
- Stics
- Travailler le social
- Union des Locataires d'Anderlecht-Cureghem (ULAC),
- Wolu-Service.

Au cours des exercices 2005, 2006 et 2007, l'assemblée générale a été réunie à 8 reprises, soit les 22 avril, 10 juin et 16 décembre 2005, les 9 juin, 29 septembre et 15 décembre 2006, et les 16 mars et 7 décembre 2007. Elles ont réuni de 35 ou 40 personnes à une petite vingtaine de participant-e-s.

Il est arrivé à plusieurs reprises (par exemple, lors des Plénières des 9 juin et 15 décembre 2006) que le quorum ne soit pas atteint lors de ces assemblées ou que le ratio membres de la Plénière/membres du Bureau présents soit insuffisant, entraînant l'impossibilité de prendre les décisions requises et requerrant la convocation et la tenue d'une nouvelle assemblée. Cette réalité a donné lieu à une modification du ROI allant dans le sens d'une adaptation des exigences de manière à éviter le blocage.

Il nous est aussi apparu qu'une participation moins grande des membres à la Plénière pouvait découler du caractère assez fastidieux d'assemblées consacrées longuement et exclusivement à la présentation du rapport d'activités. Les divers contacts avec les uns et les autres nous ont en effet amenés à penser que l'intérêt des membres restait largement intact, comme le confirme la plus grande participation lors de la Plénière du 16 mars 2007 suite aux SOS lancés par le Bureau, et surtout les nombreuses candidatures qui se sont présentées pour le renouvellement du Bureau. Le Bureau a trop tardé à faire état de ses difficultés, donnant peut-être aux membres une trompeuse impression de fonctionnement sans heurts.

En lien avec cette question de la participation des membres à la Plénière, le Bureau a par ailleurs pris l'initiative de mettre davantage de contenu dans ces Plénières, de manière à rencontrer davantage les préoccupations du moment et aborder des questions de fond. C'est ainsi que le groupe Oasis, qui rassemble des travailleurs sociaux des services sociaux du personnel de la fonction publique fédérale a été invité à la Plénière du 7 décembre dernier. Il s'agissait d'évaluer l'opportunité d'entreprendre une action conjointe, suite à des velléités de réorganisation des services sociaux dans le cadre de la réforme Copernic, le Comité ayant été sollicité à plusieurs reprises au cours des dernières années par des assistants sociaux travaillant dans des services sociaux du personnel (dans la fonction publique ou non).

1.2 Le Bureau

Le Bureau est l'organe exécutif du Comité. Il est désigné par la Plénière pour un terme de 3 ans. Les mandats sont renouvelables. Compte tenu de la double composition du Comité (membres individuels et institutionnels) plusieurs mandats sont attribués à des organisations plutôt qu'à des personnes (ce qui implique pour ces organisations de pouvoir remplacer leur mandataire en dehors de cette périodicité).

Le Bureau se réunit en principe deux fois par mois, le vendredi sur le temps de midi. Les réunions se tiennent généralement au siège de la FCSS, mais les réunions se sont aussi déplacées dans d'autres lieux, de manière à favoriser la présence de l'un-e ou l'autre (en produisant parfois d'autres impossibilités) et avoir un certain roulement. L'ordre du jour des réunions est assez important : approbation du PV, rapport, analyse et suivi des permanences des deux semaines écoulées, présentation des nouveaux contacts, suivi des contacts antérieurs, planification des activités et formations à venir, réflexion et travail de fond, etc. Il arrive également que le Bureau reçoive des personnes à leur demande ou à sa propre initiative, pour cerner une demande de formation, réfléchir collectivement à une problématique, organiser une intervention, rechercher un éclairage particulier. Les réunions ont généralement une durée comprise entre deux et trois heures. Des réunions plus restreintes peuvent également avoir lieu qui rassemblent les personnes intéressées ou disponibles autour de thèmes ou de tâches spécifiques (gestion du site Internet, organiser une formation, préparer des envois, etc.)

Lors de la constitution du Comité en novembre 2003, le Bureau désigné était composé de : Anne Bernard (représentant la Ligue des Droits de l'Homme), Catherine Bosquet, Pierre Dandoy, Francis Dewez, Pascal Guyot, Bernard Hengchen, Marie-Claire Leroux (représentant le Service social protestant), Betty Nicaise, Julien Pieret, Marie-Christine Renson (représentant la CNE), Michèle Seutin (représentant le SETCa, remplacée par Guy Chandelon lui-même remplacé par Patricia Petitfrère), Bernard Taymans, Philippon Toussaint (représentant Dynamo, remplacé par Géraldine Guth et Jérôme Tréfois). Vu l'absence de quorum lors de la Plénière de décembre 2006, il a dû prolonger son mandat de quelques mois.

Sauf erreur ou oubli, il s'est réuni 18 fois au cours de l'année 2005, 15 fois au cours de l'année 2006 et 13 fois en 2007. Le taux de participation a fortement varié au cours de la période, d'une moyenne de 8 à 9 membres au début de son mandat à 4 ou 5 à certains moments. Diverses raisons sont à l'origine de cette désaffection : problèmes de santé, reprise d'études, changements de fonction, surcharge de travail, etc.

La question du quorum s'est aussi posée à certains moments dans le fonctionnement quotidien du Bureau, paralysant la prise de décision, d'où la modification du ROI qui a été proposée et discutée lors de la Plénière du 15 décembre 2006 (absence de quorum) et adoptée lors de celle du 16 mars 2007. Cette désaffection progressive pose aussi le problème de la longueur du mandat qui, vu l'investissement réel que suppose la participation au Bureau, n'est pas évidente à garantir, ainsi que celui du renouvellement en cours de législature des mandats devenus caducs.

Suite à l'appel lancé par le Bureau sortant désireux de se renouveler, plusieurs membres ont accepté de s'investir et de présenter leur candidature. Le Bureau actuel, issu de l'assemblée Plénière du 16 mars 2007, est composé de : Catherine Bosquet, Sylvie Colin, Myriam Figge (représentant le Home Dupré), Géraldine Guth (représentant Dynamo), Bernard Hengchen, Marie-Claire Leroux (représentant le Centre Social Protestant), Betty Nicaise, Patricia Petitfrère (représentant la SETCA), Julien Pieret, Xavier Polfliet, Marie-Christine Renson (représentant la CNE), Sylvie Toussaint (représentant l'Institut Supérieur de Formation sociale et de Communication), ainsi qu'un membre souhaitant rester anonyme (sa participation n'étant pas autorisée par sa hiérarchie).

Cette composition constitue un équilibre parfait entre les nouveaux et les anciens membres, bien que plusieurs "nouveaux" comptent parmi les fondateurs du Comité ou y participent depuis ses débuts. Ce bureau s'est réuni à 14 reprises en 2007 principalement au siège social de la FCSS, mais aussi à la LDH, à l'école sociale de la rue de l'Abbaye, au home Dupré. La participation reste toutefois une question difficile, même si elle est plus assidue que par le passé et mieux équilibrée. Dans le fonctionnement de tous les jours, nous nous sommes aussi rendu compte de ce que les "anciens" n'avaient pas été suffisamment attentifs à l'accueil des "nouveaux" et n'avaient pas d'emblée eu le souci de leur laisser une place dans le Bureau. Nous touchons là aux limites d'un mode de travail trop informel reposant sur une "culture commune" et des informations (une mémoire) qui n'étaient plus nécessairement partagées par chacune et chacun. Différentes dispositions ont ainsi été imaginées (et pas toujours finalisées) pour faciliter la participation de chacun: kit d'accueil reprenant différents documents de référence, plus grande implication de chacun dans les interventions et rencontres, amélioration de la communication, etc.

1.3 L'engagement d'une permanente

Suite à l'obtention d'un subside ponctuel du Fonds ESS bicommunautaire, le CVTS (Comité de Vigilance en Travail Social) a pu engager une permanente qui est entrée en fonction en mai 2007. La personne a été engagée via la FCSS-FCSSB qui gère administrativement cet emploi. Elle travaille à mi-temps jusqu'à décembre 2008 dans les locaux de la Fédération sous la supervision de Betty Nicaise. Ses deux tâches prioritaires sont d'une part, de travailler la communication du CVTS et d'autre part, de trouver les moyens de pérenniser le travail du CVTS par des moyens financiers récurrents permettant l'engagement d'un permanent à durée indéterminée.

1.3.1 Première étape: la communication interne

Concrètement, cela a mené, dans un premier temps, à une évaluation de la communication interne du CVTS afin de mieux définir le projet, les objectifs et la méthodologie d'action du Comité. Cette étape était indispensable au processus de formalisation de la structure, elle-même nécessaire à la construction d'un projet de communication externe cohérent et efficace.

Cela a également permis au permanent de se familiariser avec la structure et les membres mais également de faire le point sur le contexte et les enjeux du projet pour permettre au CVTS de mieux réfléchir le futur.

Cette évaluation a abouti à un rapport synthétisant les points de vue des membres rencontrés individuellement en mettant l'accent sur les points forts et les points faibles du projet et proposant des axes de débat interne.

Cette étape a permis la redynamisation du CVTS par l'amélioration de la méthodologie de travail, la redéfinition du rôle et de la place de chacun, un meilleur partage des tâches et la définition de nouvelles stratégies pour l'avenir.

1.3.2 Deuxième étape: la communication externe

En ce qui concerne la communication externe du CVTS, l'objectif était d'une part de travailler sur des éléments concrets tels le site Internet, un nouveau logo, des nouveaux dépliants, etc. D'autre part, la communication externe concerne également la redynamisation ou le maintien des liens avec les partenaires extérieurs: membres, futurs membres, représentants politiques, syndicats, etc.

Actuellement, un nouveau site Internet a été élaboré avec une nouvelle charte graphique, un nouveau logo, la modification d'une partie du contenu, une réorganisation et une informatisation de la farde de documentation. Un kit d'accueil pour les nouveaux membres du CVTS sera conçu pour la prochaine plénière et le nouveau fascicule sera publié avant l'été.

*

* *

II. LES ACTIVITES

Les activités menées par le Comité se répartissent en différentes catégories que nous avons respectivement nommées: permanences, formations, interventions, groupes de travail, catégories auxquelles il conviendrait encore d'ajouter une rubrique divers. Il faut noter que cette classification est largement empirique et relativement arbitraire. Une même action peut en effet être classée dans plusieurs catégories, voire se déplacer de l'une à l'autre en évoluant. Une formation peut se prolonger dans un travail d'accompagnement pour un ou plusieurs participants.

Un appel à la permanence téléphonique peut aussi déboucher sur une intervention ou alimenter la réflexion et l'action d'un groupe de travail. Les mots utilisés sont aussi arbitraires : on parle d'intervention, mais on pourrait aussi bien dire supervision ou soutien stratégique, les frontières sont poreuses.

On notera également que le présent rapport est une première tentative de rendre compte de l'action du Comité depuis qu'elle a commencé à se déployer, le précédent rapport d'activités étant principalement axé sur la création et la consolidation des structures internes, les actions externes étant encore relativement limitées. Une première mise à plat aussi, très balbutiante, qui a terme devrait nous permettre d'avancer dans la saisie des enjeux qui traversent aujourd'hui le travail social et de réfléchir sur nos pratiques, nos priorités, nos méthodes, notre cadre de travail.

2.1 La permanence

La permanence téléphonique est tenue tous les jeudis après-midi de 14 à 17 heures depuis la fin 2003, par quelques membres du Bureau (5 puis 4 personnes) qui ont organisé pour cela une petite formation (textes et codes de déontologie, législations diverses, secret professionnel, missions générales du travail social, etc.) et qui se partagent les permanences y compris pendant les congés et vacances scolaires, grâce à un système de déviation d'appel. La permanence téléphonique a été annoncée par la diffusion très large d'un dépliant et d'une affiche dans les milieux du travail social. Depuis 2003, on comptabilise à peu près 200 heures de permanence.

L'outil d'intervention a été pensé sur le modèle du Bureau des plaintes du Mrax, c'est-à-dire comme un lieu auquel les travailleurs sociaux pouvaient trouver tout à la fois une écoute, un soutien, des informations, des conseils, un lieu où s'adresser pour les difficultés rencontrées à exercer leur missions suite à l'intervention d'une autorité, à l'exercice de pressions diverses. Il se veut aussi être une sorte d'observatoire de l'évolution de la demande sociale adressée aux intervenants, un lieu de recueil de données avant analyse, construction d'une parole, de stratégies, de revendication.

Pour des raisons que nous ne parvenons pas réellement à saisir, le succès de la permanence définie de la sorte est pour le moins mitigé. Différentes hypothèses ont été formulées (manque de visibilité, crainte des professionnels d'appeler pendant les heures de travail, double emploi avec d'autres lieux, etc.) sans avoir été approfondies. Il reste que la permanence fonctionne et que nous avons reçu par ce biais un certain nombre d'appels et de demandes d'aide.

Un exemple d'appel:

Une assistante sociale d'un service social à destination du personnel nous appelle en désespoir de cause, parce qu'elle subit depuis des années des pressions de diverses natures d'un supérieur hiérarchique qui veut réorganiser l'ensemble des œuvres sociales pour lui donner une plus grande visibilité, au détriment de l'aide sociale individuelle. Pour arriver à ses fins, ce manager exige de l'assistante sociale qu'elle transmette des données identifiables sur les aides accordées au personnel depuis son entrée en service, voici plus de 20 ans (à des fins statistiques, précise-t-il) avant de se rétracter quand elle évoque le secret professionnel. Pour ailleurs réitérer ses demandes aux collaborateurs de l'assistante sociale quand celle-ci est en congé ou en visite (entre autres signes de harcèlement moral).

La demande de cette assistante sociale était que nous puissions lui fournir des repères clairs et précis quant aux règles déontologiques et aux obligations liées au secret professionnel. Elle souhaitait également que le Comité puisse informer les délégués syndicaux de ces notions pour qu'ils puissent être mieux à même de défendre la légitimité du travail de l'assistante sociale et les intérêts des bénéficiaires (respect de la confidentialité, maintien d'une aide individuelle).

Sur un plan quantitatif, cet appel a impliqué un entretien téléphonique de près d'une heure et demie, l'examen d'un dossier envoyé suite à cet entretien par l'assistante sociale et une rencontre de près de deux heures avec elle et la délégation syndicale.

Ce n'est évidemment pas un échantillon représentatif des appels reçus à la permanence, comme l'exemple suivant le montre, néanmoins un appel émanant d'une assistante sociale d'un service social du personnel d'un établissement d'enseignement supérieur a requis plusieurs entretiens téléphoniques, deux rencontres avec l'assistante sociale, une rencontre avec la délégation syndicale, une autre avec l'employeur, une participation au Conseil d'entreprise de l'établissement et la rédaction d'une note.

Autre exemple d'appel:

Une assistante sociale d'un service social du personnel d'un service public (organisé sous forme d'asbl) nous appelle parce qu'une de ses collègues a eu des difficultés avec le président de l'asbl. Cette collègue avait en effet présenté un dossier de demande d'aide financière pour un membre du personnel connaissant des problèmes d'alcool et qui occupait un poste de chauffeur. L'aide avait été refusée par le Comité ad hoc, mais le président exigeait d'elle le nom de cette personne et elle n'avait pas pu résister et avait fini par lui communiquer l'identité de cette personne.

La situation est très différente de la précédente. D'une part, parce qu'il est clair que l'assistante sociale concernée a révélé le secret professionnel, ce qui constitue sans doute une infraction à l'article 458 du code pénal, d'autre part, parce que nous soupçonnions l'appelante et l'assistante sociale concernée d'être une seule et même personne. Nous n'avons pu ici que rappeler les règles en vigueur et conseiller de contacter une organisation syndicale pour mettre un dispositif en place pour que de telles pratiques ne puissent plus se reproduire en faisant par ailleurs une offre de service qui n'a pas donné de suite.

Nous pourrions évoquer d'autres exemples d'appels, et il va être nécessaire de le faire pour capitaliser notre expérience et peut-être notre expertise... Mais pour ce faire, il est clair que nous manquons d'un outil qui nous permettrait de systématiser et de standardiser la collecte de données, outil qui serait impératif de mettre en place. A commencer par un comptage précis des appels reçus, des questions posées et des réponses apportées.

Enfin, il faut encore mentionner que la permanence a aussi été le lieu de demandes diverses sans lien avec l'idée initiale: demandes d'informations, de formation, de rencontres.

2.2 Les interventions

Le premier exemple cité ci-dessus montre à l'envi que la frontière entre appel à la permanence et ce que nous appelons "intervention" est relativement floue ou du moins que l'on peut rapidement passer de l'un à l'autre. Au cours des exercices considérés, le Comité est intervenu dans différentes occasions au sens où il a très concrètement "donné un coup de main" à des professionnels ou des équipes en difficulté. Cet appui a pu aller selon les nécessités, d'une présence très visible à un accompagnement plus discret.

Un centre d'accueil pour demandeurs d'asile a été depuis la naissance du Comité un lieu dans lequel nous sommes intervenus à de nombreuses reprises. Pour réaffirmer certaines règles déontologiques tout d'abord (secret professionnel), pour donner un avis quant à la compatibilité des modes de fonctionnement proposée par la hiérarchie avec les missions du travail social (la question des sanctions), le soutien individuel et collectif des travailleurs sociaux face à leur hiérarchie, la médiatisation des conditions de vie des résidents de ce centre et des conditions de travail des assistants sociaux.

Notons aussi la dimension clairement politique du travail du Comité sur la loi accueil avec l'interpellation du cabinet Dupont, de Fedasil, la note au Conseil d'Etat, etc. (voir en annexe les rapports concernant le GT Etrangers).

Un autre exemple d'intervention est celui de l'accompagnement que nous avons apporté aux réflexions des assistants sociaux des services sociaux étudiants des Hautes Ecoles de la Communauté française qui connaissaient des difficultés quant au respect de la confidentialité vis-à-vis des conseils sociaux, des directions voire des commissaires de gouvernement. Nous avons ainsi pu les assister dans l'élaboration d'un outil de référence. Il en a été de même pour les travailleurs des projets de cohésion sociale et l'élaboration d'une charte de déontologie des écoles de devoirs.

En ce qui concerne les associations privées, nous sommes intervenus auprès d'organismes tels que des mutualités, un service d'accompagnement de peines alternatives, un service d'accompagnement pour personnes handicapées ou encore une association d'aide aux sans abris. Ces interventions ont consistés à répondre à des questions plus ou moins précises sur les limites du secret professionnel dans des situations particulières (interventions des forces de l'ordre, pressions d'organisations partenaires de l'accompagnement de peines alternatives, etc.)

2.3 Formations/rencontres

Le volet formations a sans doute été au cours des trois dernières années un moment fort de l'action du Comité. En effet, le Comité a animé et/ou participé au cours de celles-ci à près de 30 moments de formation d'une durée variant de 4 jours à une demi-journée, face à des publics très variés. Citons tout d'abord les 4 formations de 3 jours organisées par la FCSS sur la déontologie du travail social, qui ont réuni à chaque fois une quinzaine de professionnels, la formation sur site organisée pour l'ensemble du personnel d'un CPAS de la région liégeoise à raison de 4 matinées, l'animation d'une journée pédagogique à l'Institut Cardijn.

Ensuite des formations et/ou exposés divers: UVCB, UVCW, IRIS, FNAMS, Euromut, Fédération des Maisons médicales, Coordination sociale de Verviers, CEJA, etc.

Parallèlement, une série de demandes qui nous sont parvenues via la ligne téléphonique ou via le bouche à oreille ont abouti à une intervention qui a pris la forme d'une formation. En effet, nous avons constaté que pour une série de demandes, la situation peut être résolue ou, à tout le moins, apaisée par un rappel des balises du travail social (déontologie, secret professionnel, éthique) auprès de l'ensemble de l'équipe.

A ces moments de formation, il convient d'ajouter de nombreux moments de rencontre avec des équipes de professionnels, pour les informer de l'existence du Comité de vigilance, de ses origines et de ses objectifs.

Au total, ce sont donc plusieurs centaines de travailleurs sociaux que le Comité de Vigilance a eu l'occasion de rencontrer lors de ces moments de formation et de rencontre. Une fois de plus, se pose la question de la capitalisation de cette expérience.

2.4 Les Groupes de travail

Très rapidement, dès la naissance du Comité de Vigilance, la nécessité de créer des groupes de travail spécifiques s'est imposée. En effet, le Comité se voulait rassembler l'ensemble des travailleurs sociaux, tous secteurs et professions confondus, se retrouvant dans ses objectifs, mais souhaitait aussi pouvoir développer une analyse et une action pointues dans les secteurs les plus concernés par les évolutions que nous pressentions. Pour des raisons évidentes, vu les origines du Comité, un groupe de travail étrangers a été constitué, bientôt suivi par un groupe aide à la jeunesse.

Nous avons envisagé, suite à une première formation organisée par la FCSS, qui avait rassemblé un certain nombre d'assistants sociaux de CPAS, de constituer un groupe de travail en collaboration avec la FEWASC sur la question de l'enquête sociale, pour en arriver à proposer un ensemble de "bonnes pratiques" en la matière. Des contacts avaient aussi été amorcés avec Philippe Defeyt, président du CPAS de Namur, mais faute de temps les choses sont en attente.

2.4.1 GT Aide à la jeunesse

Ce dernier s'était fixé comme objectif de procéder à l'analyse des avis rendus par la commission de déontologie de l'aide à la jeunesse - qui n'étaient alors pas rendus publics - pour en dégager une philosophie et une jurisprudence. Le groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises pour élaborer un protocole de lecture et réfléchir à la manière d'évaluer le degré de satisfaction des demandeurs d'avis. Le travail s'est interrompu suite au manque de disponibilités de son animateur. En outre, les avis de la commission ont depuis été publiés.

2.4.2 GT Etrangers

Les travaux du groupe au cours des exercices 2005 et 2006 ont tourné autour des axes suivants:

- le soutien à Myriam et Jaffar et la lutte contre la criminalisation de l'étranger et celle, connexe, des personnes en situation d'aider des étrangers, notamment en situation illégale (notons les communiqués de presse en lien avec les procès, les prises de parole liées aux déclarations du ministre Dewael concernant l'aide aux illégaux);
- la rédaction d'une brochure clarifiant l'aide qu'il est autorisé d'apporter aux sans papiers - en cours;
- les expulsions et arrestations dans les structures d'accueil, et le protocole d'accord entre l'OE et Fedasil;
- le lobbying politique dans le suivi de la loi accueil et des arrêtés d'application de celle-ci.

Pour compliquer encore un peu les choses, on notera ici la distinction entre l'action du GT étrangers, plus politique, et celle du Bureau davantage centrée sur le conseil, la défense, l'information des travailleurs des structures d'accueil (et parfois la dénonciation).

2.5 Présence dans les médias

Depuis le début de son existence, le Comité s'est efforcé d'avoir une certaine présence dans les médias pour faire connaître son existence, ses préoccupations et son action. Parmi d'autres choses, nous noterons au cours de ces exercices, la Carte blanche "De l'aide à l'expertise, du soutien à la sanction" dans LLB du 15 septembre 2005, les communiqués de presse concernant le procès de Myriam et Jaffar, la participation à l'émission de la RTBF "C'est la vie au Petit-Château" diffusée à l'automne 2007, etc.

2.6 Les occasions manquées...

L'activité du Comité au cours de ces trois dernières années, c'est aussi de nombreux regrets et des tas d'occasions manquées. Faute de temps et de moyens, nous n'avons pas pu réagir au Rapport Vermeerch qui met à mal le rôle des assistants sociaux dans la procédure d'éloignement des étrangers déboutés. De même, nous n'avons pas encore eu le temps de réagir à l'avant-projet de loi concernant les médiateurs de CPAS qui met à mal le secret professionnel des assistants sociaux (et qui, heureusement, semble végéter au fond d'un tiroir aujourd'hui). Nous n'avons pas pu réagir à la proposition de loi Mayeur concernant l'aide contrainte au SDF en cas d'intempérie, ni répondre à la demande d'un prof de l'HENAC de participer à son cours pour parler du Comité, ni nous inscrire comme nous le voulions dans la mouvance du Congrès 2007 des formateurs francophones en travail social, etc.

III. RAPPORT FINANCIER

Si le Comité ne dispose évidemment pas de ressources extraordinaires, sa situation financière est cependant très saine puisque ses résultats sont positifs depuis le début de ses activités (2003-2004) et qu'ils se consolident depuis lors (voir en annexe les comptes de résultats et les bilans pour les exercices 2005, 2006 et 2007).

Les principales sources de revenus sont, d'une part, les cotisations des membres et, d'autre part, la rétribution des prestations que le Comité fournit auprès de tiers (formation, supervision, etc.), qui lui est partiellement ristournée.

Les charges restent à ce jour peu élevées. Elle concernent principalement l'hébergement et la maintenance du site internet, le financement de la ligne téléphonique pour la permanence, des frais d'envoi, de déplacement. Le développement du site internet et l'impression et l'envoi de nouveaux dépliants et brochure vont amener à une augmentation des charges dans l'avenir.